

# Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik Düzeyleri<sup>1</sup>

## Internal Entrepreneurship Levels of Healthcare Professionals

Mustafa ERBİR\* Ali YILMAZ\*\*

Makale Geliş Tarihi / Received :04/05/2020  
Makale Kabul Tarihi / Accepted :24/06/2020

### ÖZET

Bu çalışma bir kamu özel işbirliği modeli olan sağlık kuruluşunda yapılmıştır. Çalışmanın amacı Sağlık hizmeti sunan bireylerin iç girişimcilik algılarını ölçmek ve bu algıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma statüsü (kamu veya özel) durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmanın yapılacağı sağlık kuruluşu yapı itibarıyla bünyesinde hem kamu çalışanlarını hem de özel sektör çalışanlarını istihdam etmektedir. Dolayısıyla kamu ve özel statüde çalışanların iç girişimcilik seviyelerini de karşılaştırma olanağı doğmuştur. Araştırma sonucunda kamu özel işbirliği modeli olan sağlık kuruluşunda çalışan bireyler arasında iç girişimcilik düzeyi test edilmiş ve cinsiyet faktörüne göre erkek ve kadınlar arasında farklılık bulunamamıştır. Bunun yanında yaşı daha genç olanların daha yaşlı bireylere göre, bekar olanların evli olanlara göre iç girişimcilik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Kamu özel karşılaştırmasında ise iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

**Anahtar Kavramlar:** Sağlık, Girişimcilik, İç Girişimcilik

### ABSTRACT

This study was conducted in a health care facility that represents a model of public private cooperation. The study aims to measure the intrapreneurship perceptions of healthcare professionals and to determine whether these perceptions differ significantly according to their gender, age, marital status and working status (working in the public or private sector). As of the structure, the studied health care provider employs both public and private sector employees. Therefore, the study has the opportunity to compare the intrapreneurship levels of public and private employees. As a result of the study, the level of intrapreneurship was tested among individuals working in a health care provider that incorporates the public-private cooperation model, and no differences were found between males and females in terms of gender factor. However, it was concluded that younger individuals had a higher level of intrapreneurship than older individuals, and single individuals were found to have a higher level of intrapreneurship than those who were married. In the public-private comparison, however, there was no significant difference between the levels of intrapreneurship

**Keywords:** Health, Entrepreneurship, Internal Entrepreneurship

<sup>1</sup> Bu çalışma, Mustafa ERBİR'in, Dr. Öğr. Üyesi Ali YILMAZ'ın danışmanlığında Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı'nda hazırlamakta olduğu, "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık Algılamalarının İç Girişimcilik Düzeyleri ile İlişkisi" adlı tez çalışmasının bazı kısımlarının, makaleye dönüştürülmesi amacıyla giriş ve sonuç bölümleri eklenerek hazırlanan bir çalışmadır.

\* Doktora Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, e-mail: mus.erbir@gmail.com, ORCID NO:0000-0002-6887-1561

\*\* Dr. Öğretim Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: aliyilmaz69@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-7482-1712

## GİRİŞ

Girişimcilik kavramının değeri her geçen gün artmaktadır (Antoncic ve Hisrich, 2003: 7; Keskin vd. 2017). Girişimcilik kavramı araştırmaya konu olan iç girişimcilik kavramı ile aynı kapsamdadır. Daha farklı bir tabirle iç girişimcilik, girişimcilik faaliyetinin bir kurum içerisinde yapılmasıdır. İç girişimcilik, başarılı olmak amacıyla bir hedefe sahip olmak veya karşılaşılan fırsatlara cevap verebilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik faaliyetleri iş yapılan sektöre göre değişmektedir. Girişimcilik faaliyetlerinde doğru zamanda uygun sektörde olmak başarı olasılığını artıran bir faktördür. Bu nedenle girişimcilik faaliyetinin hangi sektörde ve ne zaman olacağı önemlidir (Bernstein, 2013: 12; Russel vd., 1992: 639; Kelley, 2011: 73).

Sağlık, tüm insanlık için ikamesi olmayan ve hayati önem taşıyan bir kavramdır. Bu özelliği ile özellikle geçtiğimiz on yıl boyunca sağlık sektöründeki girişimcilik giderek daha önemli hale gelmiştir. Söz konusu önemin derecesi önümüzdeki yıllarda daha da artacaktır (Koelewijn vd., 2012). Sağlık sektörünün önem kazanmasında; giderek yaşlanan toplumlar ve yaşlılık dönemi hastalıklarının artması, büyük bir hızla gelişen yeni teknolojiler, sağlık sistemini zora sokan dönemsel salgın hastalıklar, artan sağlık harcamaları ülkeleri zora sokmakta ve sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır. Sağlık alanında yeni tedaviler, ilaçlar ve tedavi protokolleri gelişmekte ancak sağlık sistemlerinin bu gelişmelere uyumlu hale gelmesi çokta kolay olmamaktadır. Sağlık hizmetlerinin yeniliklere uyum sağlamasında yenilik ve inovasyon kavramları önem kazanmaktadır. Hamel (2006)'e göre yaşanan bu hızlı değişime uyum sağlamanın yolu yenilikçi ve inovatif uygulamalardan geçmektedir.

Sağlık sektöründe yenilikçi (inovatif) uygulamaların başarısı, sağlık profesyonellerinin girişimcilik özellikleri kazanmalarına bağlıdır. Sağlık profesyonellerinin buldukları kuruluşlarda ve sağlık sektörünün diğer aktörleriyle birlikte eş güdüm içerisinde, yenilikçi yaklaşımlar göstermeleri gerekmektedir (Lovelock ve Wirtz, 2011: 15). Sağlık sektöründe yaşanan değişimlerin ve toplumun sağlığa verdiği değerin hızla yükselişi sağlık alanında girişimcilik çalışmalarını da önemli hale getirmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Literatür Taraması

İç Girişimcilik kavramı ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakılacak olursa, Amado vd., (2010) tarafından iç girişimcilik kültürü ile bilgi teknolojisi ve performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak, pazar performansının belirlenmesinde iç girişimcilik kültürünün önemli bir rolü olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir çalışma Sun ve Pan (2011), iç girişimcilik davranışı ile pazara yönelim ve performans arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla üretim işletmeleri çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Sonuç olarak iç girişimcilik davranışı ile pazara yönelim ve performans arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Felicio vd., (2012) “İç Girişimciliğin Kurumsal Performans Üzerine Etkisini” araştırmıştır. Çalışmadaki asıl amaç, iç girişimcilik kavramının boyutları ile ilgili teorik olarak literatüre katkı sağlamak olarak görülmektedir. Yapılan farklı bir çalışmada (Rigtering ve Weitzel, 2013), “İç Girişimciliğin Öncülleri” ile ilgili araştırma yapılmış, sonuç olarak örgütsel faktörlerin biçimsel özelliklerinin çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerine etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla beraber konunun boyutları incelenmiş, yenilikçilik ve bireysel girişimlerin iç girişimciliğe dönüşmeye katkı sağladığı fakat risk almanın iç girişimcilik faaliyeti üzerine etki etmediği sonucuna varılmıştır. Mariano vd. (2014)'nin çalışmalarında, “Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının İç Girişimcilik Faaliyeti Üzerine Etkisini ve

Örgütsel Kimliğin Bu İlişkiyi Düzenleyici Rolü” incelenmiş olup sonuçta, dönüşümcü liderlik tarzının iç girişimcilik davranışı üzerine olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın etkileşimli liderlik tarzının iç girişimcilik davranışı üzerinde olumsuz etki gösterdiği bulunmuştur.

Yapılan literatür taramasında son yıllarda iç girişimcilik kavramına yönelik farklı sektörlerde yapılan çalışmaların varlığına rağmen sağlık sektörü çalışanlarını konu alan yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. İncelenen çalışmalar “Sağlıkta İç Girişimcilik” başlığında ele alınacaktır. Çalışma sayısının yeteri kadar olmaması sağlık sektörü çalışanlarının iç girişimcilik özelliklerini araştırmaya yönelik bir eksiklik olarak tespit edilmiştir. Bu yüzden araştırma kapsamına sağlık çalışanları alınmıştır.

## **1.2. İç Girişimcilik Kavramı**

İç Girişimcilik, “bir örgütte yeni pazar fırsatlarını araştırmak ve karlı fırsatları belirlemek amacıyla kaynakları bir araya getirme, üretme ve satışı başlatma sürecidir” (Çetin, 2011: 70). Bulut ve Alphan (2006: 64)’a göre iç girişimcilik; bir organizasyonda çalışanların yeni bir ticari faaliyette bulunma girişimidir. Dolayısıyla iç girişimcilik, ekonomik amaç hedefleyen tüm organizasyonlar için stratejik bir yönelimdir. Parker (2011: 19) ise iç girişimcilik kavramını; organizasyonda iktisadi katkı oluşturmamanın, yeni olanakları kullanabilmenin ve yenilikçi girişimler yaratmanın bir yolu olarak tanımlamaktadır. İç girişimcilik, işletme bünyesinde hali hazırda bulunan maddi olanakları birleştirerek yepyeni bir ürün, hizmet veya pazarların oluşturulması faaliyetidir (Culhane, 2003: 20). Bu özelliği ile girişimcilik kavramından ayrılmaktadır.

İç girişimcilik faaliyetinin en önemli yönlerinden biri, işletmenin dinamiklerini harekete geçirmesidir. Kaygın (2012: 99) bu dinamiklerin işletmenin piyasadaki fırsatların peşinden koşma kabiliyetini artıracaklarını, farklı alanlara yatırım yaparak riski dağıtma imkânı elde edileceğini savunmuştur. Bir kurum içerisinde girişimcilik faaliyetini yerine getiren iç girişimci; geniş çaptaki organizasyon içinde herhangi bir görüş veya düşünceyi, risk alarak ve yeni şeyler ortaya koyarak kar amacı güden bir faaliyete çevirme sorumluluğunu alan kişidir (Hill, 2003: 19 Akt. Bulgurcu, 2012: 58).

## **1.3. İç Girişimcilik Kavramının Boyutları**

İç Girişimcilik kavramının boyutları farklı kaynaklarda farklı çeşitlerde sınıflandırılmış olup, çalışmamızda iç girişimcilik boyutları, “Yenilikçilik, Risk alma, Proaktiflik ve Özerklik” şeklinde toplam dört boyutta incelenecektir (Mariano vd., 2014: 103; Mohamad, 2011: 8; Ireland vd., 2009: 24; Ramanigopal vd. 2012: 52; Bouchard ve Basso, 2011: 221; Altuntaş ve Dönmez, 2010: 49). Aşağıda alt başlıklar halinde söz konusu boyutlar incelenmektedir.

### **1.3.1. Yenilikçilik**

Bir girişimcinin sahip olması gereken en önemli kişilik özelliği yenilikçiliktir. Dolayısıyla yenilikçilik, iç girişimciliğin temel unsurudur (Antoncic ve Hisrich, 2001: 498; Naktiyok, 2004: 177). Yenilik organizasyonlara, hızla değişen dış çevrede rekabet avantajı sağlamaktadır ve bunu sürdürebilir kılar. Yenilik, Organizasyonların yeni ürün veya yeni fikirlerle ve yaratıcılık özelliklerine destek olma, yaratıcı faaliyetlere zaman ayırma isteğini yansıtır (Özşahin ve Zehir, 2011: 51). Bu şekilde yenilik üretilmiş olur.

Son dönemlerde tüm Dünyada fark edilen hızlı değişimden dolayı yenilikçiliğe daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Önemli olan nokta mevcut sorunlara alışılmışın dışında çözüm yolları

bulabilmektir. Yenilikçilik denildiğinde aslında, organizasyonun sahip olduğu teknolojinin de ilerisine geçebilecek bir ufka sahip olmak, mevcut durumun ötesine geçme girişiminde bulunmayı hedeflemeyi ifade etmektedir (Dess ve Lumpkin, 2005: 150). Bu sayede küresel rekabet ortamında rakiplere karşı üstünlük sağlanmış olur.

### 1.3.2. Risk Alma

Risk alma, bilinmeyen bir ortamda sonucun ne olacağının kestirilmesinin zor olduğu durumlarda bireyin üzerinde hissettiği baskı olarak tanımlanabilir (Antoncic ve Hisric, 2003: 9). Bir başka tanıma göre risk alma, belirli olmayan bir ortamda yatırım yapabilmek adına borçlanmaya ve de bilinmeyene yatırım yapmak için cesaretli davranma ya denir (Rauch vd., 2009: 763).

Risk alma özelliği girişimcilik kavramının ayırt edici özelliklerinden biridir (Zhao vd., 2005: 1270; Demircan, 2000: 131). Girişimciler yeni bir faaliyete kalkıştıkları zaman yeni bir rekabet ortamına girerler. Yeni ortamdaki belirsizliklere karşı risk alarak hareket etmek zorundadırlar (Basım vd., 2008: 124). Fakat bununla birlikte belirlenen ölçülerde riske girmeden örgüt içinde yeni faaliyetler yapabilmek çok mümkün olmamaktadır (Aloulou ve Fayolle, 2005: 28). Sonuçta her organizasyon hayatta kalabilmek ve rekabet ortamında sürekliliği sağlayabilmek adına risk almak zorundadır.

### 1.3.3. Proaktiflik

Organizasyonların rekabet üstünlüğü sağlamak ve lider olmak amacıyla, yeni teknoloji ve yönetime yönelik teknikleri rakiplerinden nispeten erken ön görmesi, bunları piyasaya sürmesiyle ilişkili stratejilerdir (Altuntaş ve Dönmez, 2010: 55). Çetin'e göre bu kavram özellikle, fırsatlara odaklanma, olayları önceden tahmin edebilme, pazardaki boşlukları görüp önceden stratejileri belirleyerek rekabet avantajı sağlayabilme yeteneğidir (Çetin, 2011: 72).

Örneğin piyasaya yeni bir ürün veya hizmet sunan bir işletme pazarda bulunan fırsatları değerlendirmek suretiyle yüksek oranda karlar elde edebilir ayrıca piyasada kendi markalarına olan güveni artırmak suretiyle piyasa lideri konumuna gelebilir (Şanal, 2011: 57), işte girişimcilik faaliyeti açısından bu durum proaktif olmanın bir sonucudur.

### 1.3.4. Özerklik

İç girişimcilik kavramının bir başka boyutu olan özerklik kavramı, kişi veya grup olarak düşünce ve fikirlerin bağımsız bir şekilde uygulamaya dönüştürülmesi, çalışan bireylerin kendilerini bağımsız hissederek kendi pozisyonlarına ait olan yetkileri çekinmeden kullanabilmelerine imkân verilmesidir (İbrahimoglu ve Uğurlu, 2013: 106). Bu şekilde organizasyon çalışanlarının performansı, işletmenin karlılığı ve iş süreçlerinin verimliliği artmış olur (Felicio vd., 2012: 1721).

İç Girişimcilik bağlamında ise özerklik, organizasyon içinde yapılacak olan iş planlarının, iş ile ilgili harcanacak çabanın veya iş için kullanılacak yöntemlerin kararlaştırılmasında çalışanın üst yönetimden bağımsız olarak karar alabilme özelliğidir (Çöl, 2008: 37). Lumpkin ve Dess (1996: 140) İç girişimcilik faaliyeti açısından özerkliğin her zaman kilit bir konuma sahip olduğunu savunmuştur.

## 1.4. Sağlık Hizmetlerinde İç Girişimcilik

Sağlık sektöründe iç girişimcilik kavramıyla ilgili çalışmalar da iç girişimcilik kavramını kapsayan “Girişimcilik” kavramı ve benzer özellikler taşıyan, “Sosyal Girişimcilik” ve “Kurumsal

Girişimcilik” kavramları birlikte alınmış ve literatür araştırması yapılmıştır. Genel itibariyle yapılan çalışmalarda sağlık sektöründe girişimcilik kavramı ile ilgili bazı teorik altyapılar hazırlanmıştır. Yapılan bu çalışmalar sağlıkta girişimciliğin önemi konusunda farkındalık oluşturacak araştırmalardır.

Literatüre bakıldığında Kirkman vd. (2012) tarafından Yeni Zellanda’da Hemşirelerle yapılan bir araştırmada, 7 çalışan ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırma sonucunda; pratisyen hemşirelerin yerine getirdikleri görevlerin sosyal girişimcilik olarak değerlendirilebileceği, “sosyal girişimcilikle uyumlu bir hemşirelik bakım modeli” ve “sosyal sermaye oluşturma” şeklinde iki model geliştirilmiştir. Keskin vd. (2017) yılında, Sağlık Kurumlarında Mobbingin Girişimcilik için bir engel olup olmadığı konusunu araştırmıştır. Araştırma sonucunda, Mobbingin sağlık çalışanının motivasyonunu olumsuz etkilediği gibi, mobbingin engellenmesinin sağlık çalışanının girişimcilik özelliklerinin ortaya çıkmasına katkı sağlayacağı elde edilmiştir. Hemşirelerle yapılan bir başka çalışmada (Esposite ve Sollazzo: 2019) Günümüzde gelişen sağlık sistemlerinin hemşireler için daha önce var olmayan inovasyon fırsatları sunduğunu, bu sayede girişimcilik özelliği olan çalışanların kariyer fırsatlarının genişlemeye devam edebileceği tespit edilmiştir. Monsen ve Boss (2009) tarafından 110 sağlık kuruluşunda 332 yönetici ve 1643 çalışan olmak üzere toplam 1975 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada; “Yöneticiler ve personel stratejik girişimciliğe nasıl tepki veriyor?” sorusuna cevap aramıştır. Araştırma sonucu stratejik girişimciliğin yönetim kademesi çalışanını ve personeli farklı şekilde etkileyebileceğini ve bu nedenle buna göre özelleştirilmiş bir tasarım felsefesi gerektiğini göstermektedir. Koelewijn vd., (2012) yaptıkları araştırmada doktorlar ve sağlık yöneticilerini ele almıştır. Sonuçta geleneksel tıp uygulamalarına karşı dönüştürücü bir tutum sergileyen doktorlar artan özerklik sayesinde sağlık hizmetlerinin girişimci unsurlarını benimsemeye daha yatkın olduğu bulunmuştur. Eriksson ve Ujvari (2015) tarafından İsveç’te sağlık hizmetlerinde kurumsal girişimcilik kavramına yönelik nitel araştırma yapılmıştır. Çalışmada, girişimcilik ruhunun değişim sürecinde etkili olduğunu ve yeniliğin alt kademedeki gelirse daha etkili olabileceği, yönetimin esnek ve çalışana fırsat veren bir tutum sergilemesi durumunda değişimin ve yeni uygulamaların kabul edilmesinde etkili rol olacağı bulunmuştur. Sağlıkta girişimcilik üzerine Kanada’da yapılan farklı bir araştırmada (Piron, 2017), girişimciliğin boyutlarından biri olan inovasyon, sağlık sistemlerinin giderek artan sınırlı mali kaynakları içinde sürekli artan hasta bakım taleplerini karşılamak ve dönüşümü sağlamak için anahtar strateji olarak görülmektedir. Farklı bir çalışmada ise (Dehghanzadeh vd., 2016) hemşireler arasındaki girişimciliğin psikolojik özellikleri değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, başarıya olan ihtiyacın ortalamasının % 34.5, kontrol odağı % 33.8, risk alma eğilimi% 33.2, belirsizlik toleransı% 34.2 ve inovasyon % 41.6 olduğunu göstermektedir. Bu çalışma da inovasyonun değişimdeki önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Çalışmada ayrıca hemşirelerin ortalama seviyede girişimcilik özelliklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dikmen (2016) 210 sağlık çalışanı üzerine yaptığı araştırmada bireylerin Kurumsal Girişimciliğe İlişkin Algılarını ölçmeye çalıştığı araştırmada; cinsiyetin ve eğitim düzeyinin Kurumsal Girişimcilik algısına etki etmediğini tespit edilmiştir. Maijala (2016) Finlandiya’da 210 Sağlık çalışanı üzerine yaptığı araştırmada kurumsal girişimcilik davranışının, bireylerin mesleği ve yaş grubundan bağımsız olarak aynı seviyede olduğunu göstermektedir. Almanya’da Hinz ve Ingerfurth (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, sağlık sektörüne kurumsal girişimciliğin hastane performansını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Toplam 152 hastanenin yer aldığı çalışma sonucunda, örgütsel girişimciliğin hastane performansı ile olumlu ilişkisi olduğu ve hastane mülkiyetinin

girişimcilik düzeyini etkilediği ve özel sağlık kuruluşlarının kamu hastanelerinden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde örgütsel girişimcilik sergilediği bulunmuştur.

Jabonson vd. (2015: 120) tarafından yapılan farklı bir çalışmada, sağlıkta girişimciliği destekleyen ve engelleyen faktörler değerlendirilmiştir. Sağlıkta girişimcilik kavramını destekleyen faktörler olarak finansal olanaklar ve bağımsız düşünce bulunmuştur. Sağlığa kamu otoriteleri tarafından yapılan yatırım ve harcamalar bu görüşü destekler niteliktedir. Bununla birlikte sağlık girişimciliğini engelleyen faktörler de mevcuttur. Bu faktörler, yapısal ve ekonomik engeller, örgütsel engeller ve davranışsal engeller olarak sınıflandırılabilir (Phillips ve Garman, 2006: 473-477). Lopez vd. (2019) hemşirelerin girişimcilik özelliklerine yönelik yaptığı çalışma sonucunda; hemşirelerin problem çözümü konusunda yaratıcı oldukları ve yönetici hemşirelerin bu konuda kilit rol oynadığını tespit etmiştir. Yine hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada Lim vd. (2019) Hemşirelerin girişimci profili ile ilgili çalışmada hemşirelik eğitimi müfredatında değişiklik yapılması gerekliliği sonucuna varılmıştır. Sağlık sektörü çalışanı olan hemşirelerle ilgili yapılan farklı bir çalışmada, (Dehghanzadeh vd., 2016) Girişimcilik kavramının giderek daha önemli hale geldiği, hemşirelik mesleğinin doğası gereği girişimcilik özelliklerinin fazla yayılmadığı belirtilmiş ve sosyal girişimcilik ve benzeri girişimcilik türlerinin hemşireler açısından önemi vurgulanmıştır. Bununla birlikte dini inancın girişimcilik ruh halini etkilediği sonucuna varılmıştır. Sağlıkta Girişimciliğe yönelik bir başka çalışmada ise, (McCleary vd., 2006) girişimciliğin geleneksel idari işlerin yerine getirilmesinden farklı bir yapıda olduğu vurgulanmış, ayrıca sağlık personelinin güçlendirilmesinin girişimcilik ve yenilik kavramlarıyla ilişkili olduğu görüşü savunulmuştur. Kidd ve diğ. (2015) Tarafından yapılan çalışmada da; sağlık sektöründe sosyal girişimcilik konusu araştırılmış ve sosyal girişimcilik kavramının zihinsel sağlık açısından önemli olduğu bulgusu elde edilmiştir.

## 2. SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İÇ GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİ

### 2.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Yöntemi

Dünya genelinde ve Türkiye’de sağlık sektörü önemli sektörlerden biridir. Bu alanda yapılan bilimsel çalışmaların sayısı, her geçen gün artış göstermektedir. Ülkelerin sağlık sistemleri artan finansal harcamalar, hastaların ve toplumun sağlık hizmetleri beklentilerinin hızla değişmesi, teknoloji kullanımının artması, kronik hastalıkların ve yaşlılık dönemi hastalıklarının giderek artması ve salgın döneminde ortaya çıkan olağanüstü durumlara karşı hızla uyum sağlayabilme beklentileri ile karşı karşıyadır.

Sağlık sistemlerinde yaşanan reform beklentilerini karşılama da sağlık çalışanları en önemli role sahiptir. Sağlık çalışanlarının inovatif ve yenilikçi fikirler üretmesi, sorunların çözümünde düşük maliyetli ve etkili bir yol olarak görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık sektörü çalışanlarının iç girişimcilik düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, kamu ve özel sektör sağlık çalışanlarının aynı kurum içerisinde yer aldığı ve Türkiye’de kamu-özel ortaklığı uygulamasının ilk örneğini oluşturan Yozgat Şehir Hastanesi’nde çalışanların iç girişimcilik düzeylerini belirlemektir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22 istatistikî analiz programı ile analiz edilmiştir.

### 2.2. Araştırmada Evren ve Örneklem

Bu araştırma Türkiye’de ilk kamu özel ortaklığı modeli (PPP) olan Yozgat Şehir Hastanesinde yapılmıştır. Araştırma için belirlenen ana kütle büyüklüğü hastane yönetiminden

alınan bilgiye göre 2.402 çalışan olarak tespit edilmiştir. Bir araştırmaya konu olan ana kütle büyüklüğü 2.500 e kadar ise % 95 güven aralığında araştırma örnekleminin büyüklüğü en az 333 olmalıdır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu araştırmada toplam 452 sağlık çalışanına araştırma anketi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan bireyler farklı bölümlerden ve meslek gruplarından basit tesadüf örnekleme yöntemiyle seçilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

**Hipotez 1:** “Cinsiyet” faktörüne göre sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 2:** “Yaş” faktörüne göre sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 3:** “Medeni Durum” faktörüne göre sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**Hipotez 4:** “Çalışma Statüsü” (Kamu veya Özel) faktörüne göre sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri farklılık göstermektedir.

### 2.4. Bulgular

#### 2.4.1. Katılımcıların Demografik ve Çalışma Statüsüne Yönelik Bulguları

Katılımcıların demografik yapılarının belirlenmesi amacıyla, bireylere cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma statülerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların demografik yapısına ve çalışma statüsüne yönelik bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik ve Çalışma Statüsü Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	162	35,8	Bekar	238	52,7
Kadın	290	64,2	Evli	214	47,3
Toplam	452	100	Toplam	452	100
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Çalışma Statüsü	Frekans	Yüzde (%)
18-30	236	52,2	Kamu	291	64,4
31-45	184	40,7	Özel	161	35,6
46-60	32	7,1	Toplam	452	100
Toplam	452	100			

Araştırmaya katılanların %35,8 oranında (162) erkek ve %64,2 oranında (290) kadın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın katılımcıların oranı erkek katılımcılardan fazladır. Bunun sebebi, sağlık kuruluşunda kadınların daha yüksek oranda istihdam edilmesidir.

Araştırmaya katılanlar yaşları bakımından incelendiğinde, katılımcıların %52,2’sinin (236) 18-30 yaş aralığında, %40,7’sinin (184) 31-45 yaş aralığında, %7,1’inin (32) 46-60 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Araştırmada yaşı 61 ve üzerinde olan hiçbir katılımcı yer almamıştır. Yaşı bakımından en çok katılımcı 18-30 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşmuş iken, en az katılımcı 46-60 yaş arasındaki katılımcılardan olmuştur.

Medeni durum oranlarına bakıldığında araştırmaya katılanların %52,7 oranında (238) bekar, %47,3 oranında (214) evli olduğu görülmektedir. Bu durumda bekar katılımcı oranı evli katılımcılardan fazladır.

Katılımcıların kamu veya özel sektör çalışanı olma durumuna bakıldığında, bireylerin %64,4 oranında (291) kamu çalışanı, %35,6 oranında (161) da özel sektör çalışanı olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya kamu çalışanlarının daha yüksek oranda katılım sağladığını göstermektedir.

#### 2.4.2. İç Girişimcilik Eğilimine Yönelik Bulgular

Araştırmada kullanılan iç girişimcilik ölçeği Atılhan Naktiyok tarafından geliştirilmiş, daha önce yapılan çalışmalarda (Kanbur, 2015; Özyer, 2015; Durmaz, 2011) güvenilirliği yeterli düzeyde olan bir ankettir.

Bu Araştırma sonucunda elde edilen verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ( $\alpha = 0,903$ ) olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 2:** İç Girişimcilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,903	21

Bulunan değer  $0,80 < \alpha < 1,00$  aralığında olması kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir (Kalaycı, 2014) olduğunu göstermektedir. Bu sayede araştırma verilerinin hatadan uzaklaşma oranı yükselmektedir.

Araştırmada kullanılan İç Girişimcilik Ölçeği için elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına yönelik KMO ve Barlett test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 3:** İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Barlett's Analizi Sonuçları

KMO Ölçümü		0,902
Barlett Testi	Ki-Kare değeri	3941,21
	Serbestlik değeri	210
	Anlamlılık (p)	0,000

Yapılan test sonucu KMO oranı 0,902 olarak hesaplanmıştır. Bu değer verilerin faktör analizi yapmak için oldukça iyi düzeyde olduğunu gösterir. Hesaplanan anlamlılık (p) değerinin  $\text{sig} = 0,000$  olarak bulunması ise, değişkenler arasında yüksek derecede korelasyonun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonucu ölçekte bulunan maddeler 4 faktör altında toplanmıştır. 1. Faktör (Yenilikçilik) toplam varyansın %34,901'ini, 2. Faktör (Özerklik) 10,411'ini, 3. Faktör (Risk Alma) 6,227'sini, 4. Faktör (Proaktiflik) 5,360'ını açıklamaktadır. Bu dört faktör toplam varyansın %56,900'ünü açıklamaktadır. Tablo'4'te maddeler, maddelere ait faktör yükleri ve elde edilen faktörlerin açıklanan varyanslarına yönelik ayrıntılı bilgiler verilmektedir.



**Tablo 4:** İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör No	Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
1. BOYUT	Yenilikçilik	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	0,776	34,901
		Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.	0,735	
		İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	0,729	
		İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	0,713	
		Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	0,677	
2. BOYUT	Özerklik	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	0,786	10,411
		Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	0,76	
		İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	0,668	
		Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	0,632	
		İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim	0,618	
		Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	0,595	
3. BOYUT	Risk Alma	Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	0,725	6,227
		Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	0,724	
		Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım	0,716	
		Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	0,583	
		Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	0,565	
4. BOYUT	Proaktiflik	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım	0,768	5,360
		Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	0,644	
		İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarımı (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.	0,615	
		İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim	0,597	
		İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	0,409	
<b>AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS</b>			<b>56,900</b>	

İç girişimcilik ölçeğine ilişkin 4 faktöre ait yapılan güvenilirlik analizi sonuçları tablo 5'te verilmektedir.

**Tablo 5:** İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Faktörlerin Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	( $\alpha$ ) değeri	Madde Sayısı
1. Yenilikçilik	0,845	5
2. Özerklik	0,800	6
3. Risk Alma	0,824	5
4. Proaktiflik	0,764	5

Güvenilirlik analizi sonucu 1. Faktör (0,845) 2. Faktör (0,800) ve 3. Faktör (0,824) yüksek derecede güvenilir, 4. Faktör (0,764) ise oldukça güvenilir bulunmuştur. Bir değişkenin güvenilirlik

düzeyinin yüksek olması yapılan çalışmanın olası hatalardan uzak olduğunu ve çalışmadan nitelikli bulgular elde edildiğini ifade etmektedir. Birinci Faktör güvenilirlik düzeyi en yüksek 4. Faktör ise güvenilirlik düzeyi en düşük faktör olarak bulunmuştur.

Katılımcılar iç girişimcilik ile ilgili ölçekte toplam 21 ifadeye cevap vermişlerdir. Bu cevaplara yönelik ortalama değerler ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İç girişimcilik ölçeğine yönelik betimsel istatistikleri hesaplama sonuçları tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6:** İç Girişimcilik Ölçeğindeki İfadelere Ait Betimsel İstatistikler

No	İfadeler	Ort.	Ss
1	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	3,95	0,96
2	İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	3,70	1,02
3	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	3,85	1,00
4	Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	3,73	0,92
5	Araştırma geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.	3,89	0,92
6	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	3,36	1,04
7	Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım	3,27	1,07
8	Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	3,01	1,06
9	Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	3,34	1,16
10	Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	3,46	1,03
11	İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.	3,45	0,96
12	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım	3,28	0,99
13	Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	3,18	1,02
14	İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim	3,46	0,97
15	İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	3,42	0,97
16	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim	3,25	1,04
17	Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	3,23	1,19
18	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	3,00	1,10
19	Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	2,85	1,04
20	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	2,61	1,08
21	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	2,48	1,09

Araştırmaya katılanların iç girişimcilik ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların betimsel istatistikleri incelendiğinde, ortalamaların genel olarak “kararsızım” ve “katılıyorum” etrafında toplandığı belirlenmiştir.

İç girişimcilik ölçeğine ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “ yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum” ( $\bar{X}=3,95$ ), “araştırma geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.” ( $\bar{X}=3,89$ ) ve “işimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım” ( $\bar{X}=3,76$ ) olmuştur. Bu sonuç sağlık çalışanlarının “yenilikçilik” özelliklerinin diğer boyutlara nazaran daha ileri seviyede olduğunu göstermektedir.

İç girişimcilik ölçeğine ilişkin düşük ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.” ( $\bar{X}=2,48$ ),

“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.” ( $\bar{X}=2,61$ ) ve “Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.” ( $\bar{X}=2,85$ ) olmuştur.

### 2.4.3. Ölçeğin Normallik Testi

Araştırmada elde edilen verilere yönelik istatistiki analizler yapabilmek için verilerin parametrik veya non-parametrik testlerden hangisine uygun olduğuna karar vermek gerekmektedir. Sonuç olarak eğer veriler normal dağılım gösteriyorsa parametrik testler normal dağılım göstermiyorsa non-parametrik testler yapılmalıdır (Kalaycı, 2014).

#### 2.4.3.1. İç Girişimcilik Ölçeğine Yönelik Normal Dağılım Testi

İç girişimcilik ölçeğine ait elde edilen verilere yönelik yapılan testte örneklem sayısının 50’den fazla olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Normallik testine yönelik bulgular tablo 7’de verilmektedir.

**Tablo 7:** İç Girişimcilik Ölçeği Normallik Testi

Ölçek Adı	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
<b>İç Girişimcilik</b>	0,59	452	0,001

*a. Lilliefors Significance Correction*

Test sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği ( $p<0,05$ ;  $p=0,001$ ) görülmektedir. Fakat yalnızca(p) değerinin dikkate alınması yanlış değerlendirmeye sebep olabilmektedir (Kalaycı, 2014). Bu yüzden verilerin betimsel istatistikleri kontrol edilmiştir. Testin betimsel istatistiki değerleri tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8:** Normallik Testi Betimsel İstatistikleri

İç Girişimcilik	İstatistik	Std. Hata
Ortalama	3,3222	,02831
95% Güven aralığı	Alt sınır	3,2665
	Üst sınır	3,3778
5% Hata aralığı	3,3316	
Medyan	3,3810	
Varyans	,362	
Standart Sapma	,60179	
Alt değer	1,48	
Üst değer	4,81	
Aralık	3,33	
Çeyrekler Açıklığı	,76	
Çarpıklık	-,270	,115
Basıklık	-,092	,229

Tabloda görülen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 arasında olması (basıklığın-0,092; 0,229 çarpıklığın ise -,270; 0,115) sebebiyle (Tabachnick ve Fidell, 2001), verilerin aslında normal dağılıma daha uygun olduğu tespit edilmiştir. Bundan sonra iç girişimcilik ölçeğine yönelik parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

### 2.4.3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik değerlerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterme durumu bağımsız örneklem t-testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 9:** İç Girişimcilik Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması Durumu

Faktörler	Cinsiyet	N	Ort.	SS	T	P
Yenilikçilik	Erkek	162	3,82	0,740	0,138	0,890
	Kadın	290	3,83	0,769		
Risk Alma	Erkek	162	2,97	0,729	1,405	0,161
	Kadın	290	2,87	0,792		
Proaktiflik	Erkek	162	3,30	0,823	0,152	0,879
	Kadın	290	3,28	0,824		
Özerklik	Erkek	162	3,38	0,679	0,607	0,544
	Kadın	290	3,34	0,717		

Tablo 9 incelendiğinde, iç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ( $t=-0,138$ ;  $p>0,05$ ), risk alma ( $t=-1,405$ ;  $p>0,05$ ), proaktiflik ( $t=-0,152$ ;  $p>0,05$ ) ve özerklik ( $t=0,607$ ;  $p>0,05$ ) alt boyutlarının anlamlılık değeri hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan kadınların ve erkeklerin verdikleri cevaplara ait ortalama değerler arasındaki fark, istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Bundan dolayı H1 hipotezi reddedilmiştir. Bu durum sağlık çalışanlarının iç girişimcilik özelliklerinin cinsiyet faktörüne bağlı olmadığını kadınların erkeklerden, erkeklerin de kadınlardan daha yüksek iç girişimcilik eğilimine sahip olmadıklarını göstermektedir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10:** İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Faktörler	Yaş Grubu	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Yenilikçilik	18-30 yaş (1)	236	3,88	0,764	3,347	0,036	1-3
	31-45 yaş (2)	184	3,81	0,754			
	46-60 yaş (3)	32	3,51	0,676			
Risk Alma	18-30 yaş (1)	236	2,99	0,781	4,180	0,016	1-3
	31-45 yaş (2)	184	2,84	0,746			
	46-60 yaş (3)	32	2,64	0,761			
Proaktiflik	18-30 yaş (1)	236	3,35	0,838	6,848	0,001	1,2-3
	31-45 yaş (2)	184	3,30	0,761			
	46-60 yaş (3)	32	2,78	0,901			
Özerklik	18-30 yaş (1)	236	3,39	0,727	1,387	0,251	-
	31-45 yaş (2)	184	3,34	0,678			
	46-60 yaş (3)	32	3,18	0,660			

Tablo 10 incelendiğinde, iç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre özerklik ( $F=1,387$ ;  $p>0,05$ ) faktöründe katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine

göre yenilikçilik ( $F=3,347$ ;  $p<0,05$ ) faktöründe yaşlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, yenilikçilik konusunda 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. Nispeten daha genç çalışanlar, yaşı daha ileride olanlara göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre risk alma ( $F=4,180$ ;  $p<0,05$ ) faktöründe yaşlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, risk alma konusunda 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. Nispeten daha genç çalışanlar, yaşı daha ileride olanlara göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre proaktiflik ( $F=6,848$ ;  $p<0,05$ ) faktöründe yaşlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, proaktiflik konusunda 31-45 ve 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, 31-45 ve 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre işleriyle ilgili gelişmeleri takip edebilme ve önceden pozisyon alabilmeye ilişkin bir irade ortaya koyabilecek yaklaşıma sahiptirler. 18-30 yaş arası çalışanlar, yaşı 30'un üzerinde olanlara göre işleriyle ilgili proaktif bir tutum alabilmede daha başarılıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, 30 yaş altındaki çalışanların, 30 yaş üzerindeki çalışanlara göre iç girişimcilikle ilgili daha olumlu görüş ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca çalışanların iç girişimcilik özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, yaşın azalmasıyla birlikte iç girişimcilik özelliklerinin arttığı belirlenmiştir. Sonuç olarak üç boyutta istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre, sağlık çalışanlarının iç girişimcilik özellikleri buldukları yaş kategorisine göre farklılık göstermektedir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının katılımcıların medeni durumuna göre farklılık göstermesi durumu bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Test sonuçları Tablo 11 'de verilmiştir.

**Tablo 11:** İç Girişimcilik Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşması

Faktörler	Medeni Durum	N	Ort.	SS	T	P
Yenilikçilik	Bekar	238	3,88	0,774	1,682	0,093
	Evli	214	3,76	0,737		
Risk Alma	Bekar	238	2,98	0,760	2,228	0,026
	Evli	214	2,82	0,776		
Proaktiflik	Bekar	238	3,35	0,814	1,636	0,103
	Evli	214	3,22	0,829		
Özerklik	Bekar	238	3,43	0,718	2,453	0,015
	Evli	214	3,27	0,678		

Tablo 11 incelendiğinde, iç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ( $t=-1,682$ ;  $p>0,05$ ) ve proaktiflik ( $t=1,636$ ;  $p>0,05$ ) faktörlerinde evli ve bekar bireylerden alınan cevapların ortalamaları arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

İncelenen diğer iki boyutta istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin risk alma ( $t=2,228$ ;  $p<0,05$ ) faktöründe evli ve bekar çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. Bekâr olanlar, evlilere göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin özerklik ( $t=2,453$ ;  $p<0,05$ ) faktöründe evli ve bekar çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Bekâr çalışanlar, evli çalışanlara kıyasla işleriyle ilgili bir projede çalıştıklarında ya da işleriyle ilgili bir karar alacakları zaman, bireysel hareket edebilme konusunda daha özgür bir tutuma sahiptirler. Medeni durumu bekâr olanlar, evlilere göre işleriyle ilgili bağımsız hareket edebilme konusunda daha özgüvenlidir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik faktörlerine ait puan ortalamasının çalışma statüsü (kamu veya özel) değişkenine göre farklılık göstermesi durumu bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Test sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12:** İç Girişimcilik Puanlarının Çalışma Statüsüne Göre Farklılaşması Durumu

Faktörler	Çalışma Statüsü	N	Ort.	SS	T	P
Yenilikçilik	Kamu	291	3,86	0,741	1,381	0,168
	Özel	161	3,76	0,787		
Risk Alma	Kamu	291	2,91	0,795	0,390	0,697
	Özel	161	2,89	0,727		
Proaktiflik	Kamu	291	3,29	0,827	0,099	0,921
	Özel	161	3,28	0,816		
Özerklik	Kamu	291	3,36	0,700	0,180	0,857
	Özel	161	3,35	0,711		

Tablo 12 incelendiğinde, iç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ( $t=-1,381$ ;  $p>0,05$ ), risk alma ( $t=0,390$ ;  $p>0,05$ ), proaktiflik ( $t=0,099$ ;  $p>0,05$ ) ve özerklik ( $t=0,180$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutlarının anlamlılık değerleri bulunmuştur. Tüm faktörlere bakıldığında kamu bünyesinde ve özel sektör bünyesinde çalışan bireylerden alınan cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiki açıdan anlamlı değildir. O nedenle H4 hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçlara göre; kamu ile özel sektör çalışanları arasında iç girişimcilik özelliği açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum kamu ve özel sektör çalışanlarının iç girişimcilik düzeylerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Yapılan tüm bu istatistiki analizler sonucunda sağlık sektörü çalışanlarının yaş faktörünün ve medeni durumlarının iç girişimcilik özelliklerini etkiledikleri anlaşılmaktadır.

## SONUÇ

Araştırmada İç Girişimcilik Ölçeği; Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik olmak üzere dört farklı boyutta incelenmiştir. Katılımcıların İç Girişimcilik ölçeğine ilişkin bulguları istatistiki analizler sonucunda tespit edilmiştir.

İç girişimcilik ölçeğine yönelik boyutlar tek tek incelendiğinde katılımcıların verdiği yanıtlara göre sağlık çalışanlarının en yüksek puan ortalamasına sahip olan boyutu “Yenilikçilik” boyutudur (3,82/5,00). İkinci olarak “Risk Alma” boyutu (3,36/5,00), üçüncü sırada “Özerklik” boyutu (3,29/5,00) ve en düşük düzeyde “Proaktiflik” boyutunun olduğu (2,90/5,00) görülmektedir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının potansiyel olarak yenilikçi bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanında Proaktiflik boyutunun en düşük değerinde olduğu görülmektedir. Proaktiflik boyutu bireyin yeni teknoloji ve teknikleri rakiplerinden daha erken fark etmesi, gelecek öngörüsüne sahip olması bakımından önemli bir faktördür. Sağlık çalışanlarına girişimcilik konusunda gerekli farkındalık oluşturulması durumunda girişimcilik özellikleri daha yüksek düzeylere çıkacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında bireylerin İç Girişimcilik özelliklerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma statüsüne göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmaktadır.

İç Girişimcilik puan ortalamasının cinsiyet durumuna göre farklılaşması incelendiğinde; kadın ve erkek katılımcılardan alınan cevapların ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kurumda çalışan kadın ve erkeklerin iç girişimcilik özellikleri neredeyse aynı düzeydedir. Gupta vd., (2008), Singh (2014), Dikmen (2016) ve Kozak ve Yılmaz (2010)’da çalışmalarında bu çalışmayla benzer sonuçlara ulaşmıştır. Buna karşın Sanchez (2011), Kickul vd., (2008) ve Durmaz (2011) Erkeklerin girişimcilik puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğunu çalışmalarında tespit etmişlerdir. Şeşen (2010) ise çalışmasında kadınların iç girişimcilik puanlarının proaktiflik ve risk alma faktörlerinde erkeklerden daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Kuada (2009) ise çalışmasında farkı bir sonuca ulaşmış ve kadınların girişimcilik düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sonuçların birbirinden farklı çıkması; örneklemin büyüklüğü, çalışmanın yapıldığı dönem veya sektör farklılığı vb. çeşitli nedenlere bağlanabilir.

İç Girişimcilik puan ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde ise; yaş grupları arasında iç girişimcilik özellikleri ile ilgili anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında 18-30 yaş arasında olan çalışanların iç girişimcilik özellikleri, diğer yaş gruplarına oranla daha yüksektir. Toplam dört boyuta sahip olan iç girişimcilik kavramı ile ilgili yapılan analizler sonucunda yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik özellikleri bakımından 18-30 yaş grubu diğer yaş gruplarından daha yüksek bir özelliğe sahiptir. Dolayısıyla 18-30 yaş arasındaki çalışanlar daha yenilikçi, daha fazla risk alan ve daha proaktiftir. Sağlık hizmetlerinin özellikleri düşünüldüğünde özellikle risk alma boyutunun yüksek olması iç girişimcilik açısından üstünlük olsa da mesleki özerklik bakımından olumsuz görülebilir. Yaşı ilerleyen sağlık hizmetleri çalışanlarının daha az risk alma özelliğine sahip olması kazandıkları mesleki deneyimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Alan yazına bakıldığında; Levesque ve Minniti (2006), Carstensen (2006), Salthouse(2012) ve Kozak ve Yılmaz (2010)’da bu çalışma sonucuna benzer sonuçlara ulaşmıştır. Durmaz (2011) ve Şekerdil (2016)’in çalışmalarında ise yaş faktörünün iç girişimcilik düzeyini belirlemede bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İç Girişimcilik puan ortalamasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde; evli ve bekar çalışanlar arasında iç girişimcilik boyutlarından olan risk alma ve

özerklik konusunda bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha yüksek derecede bir özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Yani, bekar çalışanlar daha fazla risk alabilen ve daha özerk yapıdadırlar. Bu durum çalışanların evlendikten sonra risk alma ve özerklik ile ilgili özelliklerini kaybettiklerini göstermektedir. Eysel (2019) ve Kozak ve Yılmaz (2010) çalışmasında bu çalışmanın aksine medeni durum değişkenine göre bir farklılık bulamamıştır.

İç Girişimcilik puan ortalamasının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında ise; kamu statüsünde ve özel statüde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın Hinz ve Ingerfurth (2013) çalışmalarında özel sektör sağlık çalışanlarının kamu çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde girişimcilik özelliği taşıdığı sonucuna varmıştır. Çalışmamızda çıkan sonuca göre gerek kamu çalışanları gerek özel sektör çalışanlarının iç girişimcilik düzeyleri birbirine benzer özelliktedir. Bu durum kamu özel ortaklığı olan şehir hastaneleri için önemli bir avantaj sağlamaktadır. Bu sonucun kamu-özel sektör uygulamasında ortak bir kültür geliştiği ve çalışanları olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Çalışma motivasyonu açısından; iç girişimcilik özellikleri birbirine benzer olan kamu ve özel sektör çalışanlarının aynı kurumda eşgüdüm içerisinde çalışabilecekleri sonucuna varılabilir.

Sonuç olarak konu sağlık olduğunda geleceğe yatırım yapmak ve öngörülü olmak stratejik önem taşımaktadır. Tıp alanında gelecek öngörülerini Mesko (2017)'ya göre tıbbın geleceğini tıp bilimi ve inovasyon arasında iyi tasarlanmış denge belirleyecektir. İşte bu yüzden geleceğe yönelik planlar yapabilmek adına kritik bir sektör olan sağlık sektörü çalışanlarının proaktiflik, inovasyon, yenilik gibi özelliklerinin geliştirilmesi ve bu konuya daha fazla ilgi gösterilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aloulou, W. ve Fayolle, A., (2005), "A Conceptual Approach of Entrepreneurial Orientation within Small Business Context", *Journal of Enterprising Culture*, 13(1), s. 21-45
- Altuntaş, G. ve Dönmez, D., (2010), "Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1), s. 50-74
- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D., (2001), "Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-cultural Validation", *Journal of Business Venturing*, Sayı: 16, s. 495-527
- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D., (2003) "Clarifying the Intrapreneurship Concept", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Cilt: 10 No: 1, s. 7-24
- Basım, H. N., Korkmazıyrek, H. ve Tokat, A. O., (2008), "Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, s. 121-130
- Bernstein, N., (2013), "Intrapreneurship" Can Big Business Pull It Off?, *Workforce Solutions Review*, October/November 2013, s. 12-16



- Bouchard, V. ve Basso, O., (2011) “Exploring the Links between Entrepreneurial Orientation and Intrapreneurship in SMEs”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(2), s. 219-231
- Bulut, Ç. ve Alpkan, L., (2006), “Behavioral Consequences of an Entrepreneurial Climate Within Large Organizations: An Integrative Proposed Model”, *South East European Journal of Economics and Business*, Cilt 2, s. 64-70
- Cullhane, J., M. H., (2003), “The Entrepreneurial Orientation-Performanca Linkage in High Technology Firms: An International Corparative Study”, *Doctoral Dissertation, Isenberg School of Management*
- Çetin, F., (2011), “Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü”, *Business and Economics Research Journal*, 2(3), s. 69-85
- Çöl, G., (2008), “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), s. 35-46
- Dehghanzadeh, M. R., Kholasehzadeh, G., Birjandi, M., Antikchi, E., Sohban, M. R. ve Neamatzadeh, H., (2016), “Entrepreneurship Psychological Characteristics of Nurses”, *Acta Med Iran*, 54(9), s. 595-599
- Demircan, N., (2000), “Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Konusunda Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Kocaeli*
- Dess, G. ve Lumpkin, G.T., (2005), “The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship”, *The Academy of Management*, Cilt: 19, Sayı: 1, s. 147-156
- Dikmen Ç., (2016), *A Field Application Measuring Healthcare Employees’ Perceptions Toward Corporate Entrepreneurship*, *Sanitas Magisterium*, Sayı 2(1) s. 23-40
- Eriksson N. ve Ujvari S., (2015), *Fiery Spirits in the context of institutional entrepreneurship in Swedish healthcare*, *Journal of Health Organization and Management* sayı 29(4), s. 515-531
- Esposito C. L. ve Sollazzo L. C., (2019), *Nurse Entrepreneurs: The Real Independent Practice of Nursing*, *Journal of the New York State Nurses Association*, Volume 46(2), s. 26-39
- Eyel C. S., (2019), *Bireysel Değerlerin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul’daki Devlet Ve Vakıf Üniversiteleri Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul*
- Felicio, J, A., Rodrigues, R. ve Caldeirinha, R. V., (2012), “The Effect of Intrapreneurship on Corporate Performance”, *Management Decision*, 50(10), s. 1717-1738

- Gupta, V.K., Turban, D.B. ve Bhawe N. M. (2008). The effect of gender stereotypeactivation on entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), s. 1053-1061.
- Hamel, Gary, (2006), “The Why, What and How of Management Innovation”, *Harvard Business Review*, February, s. 72-84
- Hinz V. ve Ingerfurth S., (2013), Does Ownership Matter Under Challenging Conditions?: On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector, *Public Management Review*, Sayı 15(7), s. 969-991
- Ireland, R. D., Covin, G. J. ve Kurato, F. D., (2009), “Conceptualizing Corporate Entrepreneurship Strategy”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Januar 2009, s. 19-46
- İbrahimoglu, N. ve Ugurlu, Y. Ö., (2013), “KOBİ’lerde İç Girişimcilik ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), s. 103-126
- Jacobson, P. D., Wassermann, J., Wu, H. W. ve Lauer, J. R., (2015), “Assesing Entrepreneurship in Governmental Public Health”, *Am J Public Health*, 105(2), s. 318-322
- Kalaycı, S., (2014) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım
- Kaygın, E., (2012), “Sürdürülebilir Bir Rekabet Avantajı Sağlamanın Yolu: İç Girişimcilik Anlayışı”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Sayı: 4, s. 93-103
- Kelley, D., (2011), “Sustainable Corporate Entrepreneurship: Evolving and Connecting With The Organization”, *Business Horizons* (54), s. 73-83
- Keskin G., Yıldırım G. Ö., Aktekin E. ve Gümüşsoy S., (2017), *Mobbing in Healthcare Institutions: Is It An Obstacle to Entrepreneurship?*, *Global Business Research Congress*, May 24-25, 2017, İstanbul, Türkiye
- Kickul, J., Wilson, F., Marlino, D. ve Barbosa S. D., (2008), Are misalignments of perceptions and self-efficacy causing gender gaps in entrepreneurial intentions among our nation's teens? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), s. 321- 335
- Kidd, S. A, Kerman, N., Cole, Donald, Madan A., Muskat, E., Raja, S., Rallabandi, S. ve MsKenzie. K, (2015), “Social Entrepreneurship and Mental Health Intervention: a Literature Review and Scan of Expert Perspectives”, *Int J Ment Health Addiction*, Sayı: 13, s. 776-787

- Kirkman A., Wilkinson J. ve Schaill S., (2018), Thinking about health care differently: nurse practitioners in primary health care as social entrepreneurs, *Journal of Primary Health Care*, Sayı 10(4), s. 331–337
- Koelewijn W. T., Ehrenhard, M. L., Groen, A. J. ve Van Harten W. H., (2012), Intra-organizational dynamics as drivers of entrepreneurship among physicians and managers in hospitals of western countries, *Social Science & Medicine*, Sayı 75 s. 795-800
- Kuada, J., (2009), Gender, Social Networks, and Entrepreneurship in Ghana. *Journal of African Business*, 10, s. 85-103.
- Levesque, M. ve Minniti, M., (2006), The effect of aging on entrepreneurial behavior, *J. Bus. Ventur*, 21, s. 177–194.
- Lima K. F. R., Pinheiro A. S., Laurindo S. P., Cavalini A. F. M., Bispo A. S., Andrade A. C., Medeiros J. S. (2019), Nurse Entrepreneur Profile, *Journal of Nursing*, Sayı 13/4 s. 904
- Lopez E., Cordo J. A., Fitzpatrick T. A., Gonzalez J. L., Janvier-Anglade M. (2019), *EntrepreNurses: Nursing’s Evolving Role in Innovation Strategy*, *Nursing Economic\$, The Journal for Healthcare Leaders*, May/June 2019 Sayı 37/ 3
- Lovelock, C. ve Wirtz J., (2011), *Services Marketing -People, Technology, andStrategy*, 7th Edition, PearsonPrenticeHall
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G., (1996), “Clarifying the entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance” *Academy of Management Review*, 21(2), s. 135-172
- Maijala A. (2016), *Corporate Entrepreneurship In Healthcare Organizations*, Master’s Thesis in Entrepreneurship, Turku School of Economics, Turku, Finlandiya
- Mccleary, K., Rivers, P. A. ve Schneller, E. S., (2006), “A Diagnostic Approach to Understanding Entrepreneurship in Health Care”, *J Health Hum Serv Adm*, 28(4), s. 550-577
- Mohamad, O., Tamayah, T., Puspowarsito, H., Natalis, D. ve Saerang, P. E. D., (2011), “Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Role of Business Environment as a Moderator” *The IUP Journal of Management Research*, X(3), s. 7-27
- Monsen E. ve Boss R. W., (2009), The Impact of Strategic Entrepreneurship Inside the Organization: Examining Job Stress and Employee Retention, *Entrepreneurship Theory and Practice (ET&P)*, Volume: 33(1), s. 71-104
- Moriano, A. J., Molero, F., T., Gabriela, M., L. Jean-Pierre, (2014), “The Influence of Transformational Leadership and Organizational Identification on Intrapreneurship”, *International Entrepreneurship and Management Journal*, s. 103-119

- Naktiyok, A., (2004), İç Girişimcilik, Beta Yayınları, İstanbul
- Özşahin, M. ve Cemal, Z., (2011), “Yüksek Performanslı İşletmelerde Liderlik, Girişim Odaklılık ve Örgütsel Performansın İlişkisi”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2), s. 43-72
- Parker, C. S., (2011), “Intrapreneurship or Entrepreneurship?”, Journal of Business Venturing, 26, s. 19-34
- Phillips Frank S. ve Garman Andrew N., (2006), Barriers to entrepreneurship in healthcare organizations, Journal of health and human services administration Sayı 28/4 s. 472-484
- Piron C., (2017), Key Conditions for Successful Serial Entrepreneurship in Healthcare, Healthcare Papers, Sayı 16(3) s. 52-57
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T. ve Frese, M., (2009), “Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for the Future”, Entrepreneurship Theory and Practice, s. 761-787
- Ramanigopal, S. C., Palaniappan, G., Hemalatha, N. ve Murugesan, G., (2012), “Corporate Entrepreneurship- a Business Strategy”, International Journal of Research in Commerce, Economics and Management, 2(11), s. 51-54
- Russel, R. ve Russel, C. J. (1992), “Examination of Effects of Organizational Norms, Organizational Structure and Environmental Uncertainty on Entrepreneurial Strategy”, Journal of Management, Vol. 18, No. 4, s. 639-656
- Sanchez, J. C., (2011), University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. International Entrepreneurship Management Journal, 7, s. 239-254.
- Singh I., (2014), Role of demographic variables in the formation of entrepreneurial intention. IOSR Journal of Business and Management, 16(12), s. 20-25
- Salthouse, T. A., (2012), Consequences of age-related cognitive declines. Annu. Rev. Psychol., 63, s. 201–226
- Şanal, M., (2011), “Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Şeşen, H., (2010), Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara

Tabachnick, B. G, and Fidell, L.S., (2001), *Using Multivariate Statistics (Fourth Edition)*, Boston: Ally and Bacon

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004), *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık

Zhao, H., Seibert, S. E. ve Hills, G. E. (2005), “The Mediating Role of Self-Efficacy in The Development of Entrepreneurial Intentions”, *Journal of Applied Psychology*, 90(6), s. 1265-1272